



ANEXO 1

Ofício CCET nº 213/2017- SMBS-CAC

Sistema Trâmite / UFSCar  
Protocolo nº 459092-96

São Carlos, 17 de agosto de 2017.

**Ref. Ofício CCBS/ UFSCar nº 43/2017 de 06/07/2017**

Prezados Senhores,

O Conselho de Centro do CCET (CoC-CCET), em sua 53ª Reunião Ordinária ocorrida em 16 de agosto de 2017, apreciou a demanda para "Alteração do Regime de Trabalho de Tempo Parcial 20 Horas (TP-20) para Dedicção Exclusiva (DE)" de 26 professores apresentada por intermédio do ofício 043/2017 CCBS/UFSCar, e documentos anexos. Após diversas considerações dos conselheiros presentes, deliberou-se que o CoC-CCET é **contrário à solicitação de alteração em lote dos regimes de trabalho** apresentada em votação unânime, sem abstenções, considerando as seguintes reflexões e argumentos que embasaram esta decisão:

**1. Sobre o direito à alteração do regime de trabalho do docente**

O professor em regime de tempo parcial tem direito à solicitação de alteração de regime de trabalho, conforme Portaria UFSCar GR nº 354/86, de 01 de Dezembro de 1986. Para tanto, o pleiteante deverá apresentar documentação acompanhada de:

CCBS-Diretoria  
Recebido em 24/08/17  
Leiana



- a) plano de pesquisa que o docente envolvido pretende desenvolver;
- b) plano(s) de ensino da(s) disciplina(s) que o docente poderá ministrar;
- c) aprovação da Câmara Departamental.

Tais documentos não foram apresentados. Apesar da menção no Anexo 4, Of. ProGPe n.163/2016 de que “a documentação apresentada está compatível com as normativas vigentes”, tais informações não foram inseridas na documentação analisada, nem constam dos relatos apresentados.

No ponto 8º do referido Ofício é feita a afirmação, correta, de que a legislação prevê que o docente solicite mudança de regime de trabalho. Entretanto, esta solicitação deve ser feita baseada nos méritos individuais do docente e no melhor interesse da instituição. Aqui está o ponto central que faz com que a solicitação apresentada deva ser rejeitada sumariamente. Em momento algum se apresenta o mérito dos docentes que justifique as alterações, exceto um comentário rápido ao final do ofício que afirma que alguns destes professores já estão cadastrados em programas de pós-graduação, inclusive orientando alunos com bolsas de agência de fomento. Restando interpretar que o que se pretende com a solicitação é a progressão em bloco de todos os docentes TP-20. Várias manifestações foram feitas no CoC-CCET apontando este **vício de origem da presente proposta** e que, nestes termos, não poderíamos concordar com a demanda.

As solicitações individuais, onde cada docente seja individualmente avaliado nos seus méritos podem vir a ser apreciadas nos respectivos Conselhos, mas jamais uma solicitação em bloco. Também não há nenhuma informação se os referidos docentes já se dedicam exclusivamente à universidade ou, em caso contrário, se abdicarão de outras atividades que eventualmente exerçam fora da UFSCar.

Historicamente, em situações anteriores, além das indicações da referida Portaria, o CoC-CCET também tem considerado o desempenho do docente nas atividades já desenvolvidas de ensino, pesquisa e extensão. Assim, pode-se observar que a concessão da alteração do regime de trabalho considera o mérito da proposta e deve ser feita de forma individual, não coletiva.

Assim, segundo o CoC-CCET, entendeu-se que a solicitação apresenta vícios em sua tramitação.

Como contribuição, comenta-se que outras universidades federais, tal como Universidade Federal de Goiás (UFG)<sup>1</sup>, possuem procedimentos mais objetivos e apresentam que outros fatores poderão ser considerados na análise, tais como a disponibilidade orçamentária e o prazo para aposentadoria do docente, conforme apresentado a seguir:

Art. 4º - A concessão do regime de Dedicção Exclusiva obedecerá aos seguintes critérios:

- a) disponibilidade de recursos orçamentários;
- b) aprovação de encargos de pesquisa, ensino e extensão do professor, na conformidade do que dispõe esta Resolução;
- c) exercício de atividades administrativas na Universidade, referidas no item “e” do artigo anterior;
- d) autorização de afastamento para curso de pós-graduação “stricto sensu”.

Parágrafo Único - Não será concedida alteração de regime de trabalho para DE ao docente cujo **interstício de tempo para adquirir direito à aposentadoria** for inferior a cinco anos, salvo os casos previstos no artigo 110 do Estatuto e nos artigos 61 e 219 do Regimento Geral.

(Fonte: [https://www.cppd.ufg.br/up/175/o/Resolucao\\_CEPEC\\_1991\\_0322.pdf](https://www.cppd.ufg.br/up/175/o/Resolucao_CEPEC_1991_0322.pdf))

## 2. Outro ponto analisado diz respeito ao momento da conversão das vagas DE em TP-20.

No momento da realização dos concursos em 2014, os departamentos que receberam as vagas no CCET, ou seja, Departamento de Engenharia Elétrica (DEE) e Departamento de Engenharia Mecânica (DEMEC) estavam cientes de que a contratação em realização em 2014 seria a definitiva. Por isso, as unidades não pleitearam o uso de vagas TP-20 de forma provisória, já que não tinha sido aventada esta hipótese de alteração posterior do regime de trabalho. A legislação na época confirmava a restrição de alteração do regime de trabalho em curto prazo (apontava

<sup>1</sup> A instituição possui critérios para uso do excedente do Banco de Professor Equivalente, inclusive publicando edital para alteração de regime de trabalho, até o limite de 25% das vagas em cada unidade acadêmica.



3



que qualquer solicitação devia atender o mínimo de prazo de 3 anos para cumprimento do estágio probatório). Já sabia que a provável alteração posterior traria impactos no Banco de Professores Equivalentes, em consequência à toda a Universidade. Observa-se que os departamentos do CCET rejeitaram tal alternativa por considerar necessária a contratação de professores em DE, mesmo estando em situação de grande carência de docentes. As unidades declararam que havia interesse na contratação de professores com perfis de DE para que pudessem ser criados os respectivos Programas de Pós-graduação das áreas correlatas.

Ademais, foi fortemente questionada pelos presentes a afirmação constante no parágrafo 8º do referido ofício de que os concursos realizados seguiram os mesmos procedimentos para contratação dos docentes independentemente do regime de trabalho. É mencionado: *“não há qualquer diferença nos procedimentos de concursos realizados para contratação de professores TP-20 ou DE”*. Entendemos que, ainda que parte dos procedimentos sejam os mesmos, a definição do regime de trabalho no edital do concurso deixa claro aos candidatos em potencial qual o interesse da instituição. Temos convicção que um candidato cioso da sua atuação como pesquisador, provavelmente interessado no perfil de vaga DE, dificilmente se inscreveria em concurso para TP-20, especialmente se estiver distante geograficamente da instituição contratante. Assim, a defesa de que este processo foi estritamente adequado para a contratação de professores com perfil de pesquisador e que a promoção dos atuais docentes à Dedicção Exclusiva reforçaria os correspondentes programas de pós-graduação não resta provado para os Conselheiros do CCET.

### **3. Por anos, a UFSCar optou pela realização de concursos públicos visando a contratação de professores DE.**

Antes deste evento em 2014, exceção para o Departamento de Medicina, havia consolidada opção institucional pela contratação de docentes em regime DE. Mas vale aqui destacar algumas questões históricas levantadas durante a discussão. Também foi lembrado na reunião que tivemos dentro do CCET, num



passado recente, ao menos 3 situações de professores TP-20 que apresentaram solicitação para progressão para DE. Todas as 3 solicitações foram embasadas conforme Portaria UFSCar GR n. 354/86 e aprovadas nas respectivas unidades. Durante as análises pelo CoC-CCET, foi feita a observação do mérito individual de cada docente, **sendo então que duas delas foram recusadas e somente uma alteração de regime de trabalho** foi aprovada.

Um dos professores TP-20 citados com pedido não aprovado, solicitou recentemente mudança de instituição, gerando a necessidade do concurso público para preenchimento da vaga. Esta unidade do CCET optou por manter o concurso com o mesmo perfil/regime de trabalho TP-20 (Concurso 036/17 - Professor Adjunto A – Departamento de Engenharia Civil), para não consumir valores extras do Banco de Professores Equivalentes e por não considerar legítimo sequer solicitar, ao abrir novo concurso após sua vacância, que tal vaga passasse a ser em regime de DE.

Destacamos isso para demonstrar que nossa objeção à demanda apresentada é reflexo dos padrões acadêmicos e éticos que adotamos para nós mesmos, ou seja, alinhando esta decisão às práticas vigentes das unidades que compõem nosso centro.

Ao mesmo tempo, verificamos que uma das unidades requisitantes da mudança de regime de trabalho no CCBS (conforme Of. ProGPe n.163/2016) está com concurso público em andamento (039/17 - Professor Adjunto A – Departamento de Enfermagem), no regime de trabalho em DE. Subentendemos que não houve interesse da unidade em atender, pelo menos, uma das solicitações dos seus 3 docentes TP-20 e fazer uso da sua vaga para esta alteração de regime de trabalho.

Nesta análise comparativa, consideramos a reflexão do acordo vigente no Conselho Administrativo da UFSCar de que até o final de 2017, as vagas oriundas de aposentadorias ou transferências permanecem nas unidades de origem.

Em resumo, acreditamos que o processo de progressão de TP-20 para DE passa necessariamente pelo mérito de cada docente e pelo interesse da instituição. No que foi apresentado até aqui apontamos que o mérito da solicitação não foi devidamente apresentado nem seguiu o acordado à época.

  
5

Passamos agora a analisar o impacto de tais progressões para contribuir na avaliação se seria de interesse da instituição aprovar tal demanda. E novamente chegamos a uma conclusão negativa, como explicitaremos a seguir.

#### 4. Impacto financeiro:

O impacto das progressões/promoções/alterações de regimes de trabalho traz impactos gerais, no nosso entendimento, por duas vias principais: pela utilização do Banco de Professores Equivalentes e pelo aumento das despesas com folha de pagamento, eventualmente impactando a matriz orçamentária da universidade.

Com relação ao impacto financeiro, foi considerado que tal aspecto não pode ser ignorado. De forma simplificada, fez-se o seguinte cálculo conforme Quadros 1 e 2 apresentados a seguir.

Quadro 1 - Tabela de salários dos docentes em agosto de 2017

Regime de trabalho	Classe	Salário mensal
TP-20	Professor Adjunto 2	R\$ 3.821,54
DE	Professor Adjunto 2	R\$ 11.308,31

Fonte: <http://www2.progpe.ufscar.br/tabelas/tabela-de-salarios-a-partir-de-janeiro-2017/view>

Quadro 2 – Estimativa do impacto financeiro da solicitação

Número de docentes	Diferença salarial mensal aprox.	Diferença salarial anual estimada
1	R\$ 7.486,77	R\$ 99.574,04
26	R\$ 194.656,02	R\$ 2.588.925,07

Conforme Quadro 1, foi assumido para comparação que todos os docentes candidatos à progressão sejam Professores Adjuntos 2 (compatível com alguém contratado em 2014) e que possuam título de doutor. Verificamos na tabela de salários disponível no site da ProGPe, que cada Professor TP-20 teria um salário



6